

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap rumah sakit akan membentuk sebuah organisasi menurut kepentingannya masing-masing. Menurut Schein dalam Sutarto (2006) bahwa organisasi ialah suatu bentuk koordinasi segala aktivitas yang rasional oleh sejumlah orang untuk mencapai tujuan melalui pembagian dalam pekerjaan dan fungsi hirarki otoritas serta tanggung jawab masing-masing anggota. (1)

Menurut Meyer dan Allen dalam Ria dan Darman (2017), Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (2). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan jika setiap karyawan atau anggota yang memiliki komitmen pada organisasi akan dapat bertahan menjadi bagian organisasi jika dibandingkan dengan anggota yang tidak mempunyai komitmen terhadap organisasinya sendiri.

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) nomor 55 tahun 2013 tentang penyelenggaraan pekerjaan rekam medis digambarkan jika seorang Perkam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) harus bisa bekerja dengan baik dan dapat memenuhi tujuan komitmen yang telah disepakati dalam organisasi (3). Sedangkan kompetensi perawat telah diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) nomor 26 tahun 2019 tentang keperawatan, yaitu seorang perawat harus memiliki kompetensi yang mampu bekerja dengan baik dan sesuai dengan wewenang yang dimiliki agar komitmen yang ada pada organisasi dapat berjalan dengan semestinya (4).

Pengukuran komitmen organisasi oleh Meyer dan Allen dalam Ria dan Darman (2017) menyebutkan faktor yang mempengaruhi komponen komitmen organisasi meliputi: komitmen afektif (*affective commitment*),

komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*) (5). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rufina Dian dan Francisca Hermawan pada perawat di RS Fatima Ketapang, bahwa komitmen organisasional secara bersama-sama signifikan mempengaruhi keinginan untuk pindah. Semakin tinggi komitmen perawat terhadap RS Fatima maka keinginan mereka untuk pindah ke rumah sakit lain akan semakin kecil. Sedangkan bahwa komitmen organisasional secara bersama-sama signifikan mempengaruhi keinginan untuk pindah. Semakin tinggi komitmen perawat terhadap RS Fatima maka keinginan mereka untuk pindah ke rumah sakit lain akan semakin kecil. Semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki seorang perawat maka akan semakin kecil keinginannya untuk mencari pekerjaan alternatif dan pindah kerja ke rumah sakit lain. Sedangkan untuk komitmen normatif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen normatif tidak memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah (6).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Farah Nurfadilah Armal, Fridawaty Rivai, dan Syahrir A, di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makasar diperoleh komitmen organisasi pada komitmen afektif karyawan kontrak di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin, komitmen afektif dikategorikan tinggi yaitu sebanyak 163 orang (79,5%). Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa komitmen afektif karyawan umumnya memiliki komitmen afektif yang tinggi sebagaimana karyawan tersebut merasa dirinya telah menjadi bagian dari rumah sakit karena mereka sependapat dengan visi misi rumah sakit serta mereka menekuni pekerjaan dalam suatu organisasinya berdasarkan keinginan mereka sendiri. Pada komitmen normatif karyawan kontrak di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin, komitmen normatif dikategorikan sedang yaitu sebanyak 144 orang (55,6%). Hasil ini menunjukkan karyawan yang bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka memang membutuhkannya, sedangkan pada komitmen berkelanjutan dikategorikan sedang yaitu sebanyak 188 orang (91,7%), hasil ini

menunjukkan bahwa perbedaan status pegawai akan berpengaruh pada tingkat komitmen berkelanjutan karena mereka yang menginginkan tetap tinggal untuk mendapatkan pensiun dan hal ini didapatkan oleh mereka yang berstatus pegawai tetap (7).

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya hal ini sesuai dengan pendapat Meyer dan Allen dalam Ria dan Darman (2017) bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka memang ingin tinggal dalam organisasi karena mereka menginginkannya. Karyawan yang memiliki komitmen kontinyu tinggi akan tinggal dalam organisasi karena mereka membutuhkannya. Dan karyawan yang memiliki komitmen normative tinggi dikarenakan karyawan tersebut merasa jika mereka harus tinggal bersama dengan organisasi (8).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi juga meliputi: karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, psikologis, dan pengalaman kerja. Karakteristik personal lain, yaitu jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pada karakteristik pekerjaan ditemukan bahwa tantangan pekerjaan memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, sedangkan konflik peran dan ambiguitas peran memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi, serta pengalaman kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan observasi awal, pada tahun 2021 sampai dengan 2022 di RSUD Bangka Tengah memiliki petugas PMIK sebanyak 13 orang, terdiri dari 9 orang honorer dan 4 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). 9 orang honorer tersebut sudah menandatangani pembaruan kontrak kerja yang diberikan oleh rumah sakit. Pada periode yang sama rumah sakit memiliki petugas yang berprofesi sebagai Perawat berjumlah 96 orang terdiri dari 57 orang PNS dan 39 orang PPPK, dan terdapat 7 orang perawat telah keluar dari rumah sakit yaitu 5 orang PPPK telah berhasil lolos CPNS, 1 orang telah

selesai kontrak kerja, dan 1 orang keluar karena alasan lain.

Berdasarkan uraian latar belakang peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Komparasi Komitmen Organisasi antara PMIK dengan Perawat di RSUD Bangka Tengah”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang didapat rumusan masalah untuk penelitian ini adalah “Bagaimana perbandingan komitmen organisasi antara PMIK dengan perawat di RSUD Bangka Tengah?”.

1.3 Tujuan Umum

Membandingkan komitmen organisasi antara PMIK dengan Perawat di RSUD Bangka Tengah.

1.4 Tujuan Khusus

1. Mendeskripsikan komitmen organisasi PMIK di RSUD Bangka Tengah
2. Mendeskripsikan komitmen organisasi Perawat di RSUD Bangka Tengah.
3. Menganalisis perbandingan komitmen organisasi antara PMIK dengan Perawat di RSUD Bangka Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat bagi Institusi Pendidikan
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi mahasiswa Manajemen Informasi Kesehatan (MIK) dan juga mahasiswa di bidang lainnya.
- 2) Manfaat bagi Rumah Sakit
Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi saran bagi rumah sakit untuk meningkatkan komitmen organisasi bagi PMIK dan Perawat.
- 3) Manfaat bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti pada penelitian ini adalah menambah wawasan dan pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia terutama pada komitmen organisasi.

1.6 Ruang Lingkup

Penelitian ini berjudul Komparasi Komitmen Organisasi antara PMIK dengan Perawat di RSUD Bangka Tengah. Penelitian dilakukan di RSUD Bangka Tengah pada bulan Januari 2022 – Februari 2023, dengan subjek penelitian adalah PMIK dan Perawat yang bertugas di RSUD Bangka Tengah. Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan analisis komparatif menggunakan uji *Independent Samples T test*. Penelitian dilakukan karena komitmen organisasi setiap petugas menjadi Salah satu faktor dalam meningkatkan pelayanan rumah sakit, jika petugas memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka pelayanan kesehatan akan menjadi lebih baik karena komitmen organisasi yang tinggi bisa meningkatkan loyalitas terhadap rumah sakit, dan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar rumah sakit. Pada RSUD Bangka Tengah periode tahun 2021-2022 terdapat pegawai yang berprofesi sebagai perawat berhenti bekerja dengan berbagai alasan dibandingkan dengan profesi PMIK tidak ada pegawai yang berhenti bekerja, hal ini yang membuat peneliti ingin melihat bagaimana komitmen organisasi antara kedua profesi tersebut.